

ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

Opinions of the public regarding the human capital management of the

Pathumthani Provincial Administration Organization

วัลภา คงพะวะ, วียดา วรานนท์วนิช
Wanlapa Kongpua, Wiyada Waranonwanich
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
wanlapa.ko@northbkk.ac.th, wiyada.wa@northbkk.ac.th

Received: June 16, 2023

Revised: June 30, 2023

Accepted: June 30, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 385 คน คำนวณโดยสูตรของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.705 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.9 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 50.1 รายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 42.30 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 43.7 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 40.80 มีสถานภาพการโสด ร้อยละ 59.5 2) ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารทุนมนุษย์, องค์การบริหารส่วนจังหวัด, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of public opinion towards human capital management of Pathum Thani Provincial Administrative Organization, 2) to study public opinion towards human capital management of Pathum Thani Provincial Administrative Organization classified by personal

data. The methodology was the quantitative research and collected data by questionnaires. Samples were people live in Pathumthani province, totally 385 samples, sized by Krejcie and Morgan formulation. Instruments used were 5 rating scale questionnaires with the overall reliability value of 0.705. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The research result shows that personal data were female 51.9%, aged 31-40 years 50.1%, income 10,001-15,000 baht per month 42.30%, a secondary education 43.7%, occupation as employees of private companies 40.80%, single status 59.5%. The level of public opinion towards human capital management of Pathumthani Provincial Administrative Organization found that overall was at a high level in all 6 aspects. Human capital management of Pathumthani Provincial Administrative Organization classified according to the personal data found that the people with different incomes, marital status had different opinions on human capital management of Pathumthani Provincial Administrative Organization at the .01 level of statistical significance. The people with different levels of education had different opinions towards human capital management of Pathumthani Provincial Administrative Organization at the statistically significant level. .05.

Keywords: Human Capital Management, The Provincial Administrative Organization, Pathumthani Province

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ หรือ คน เป็นทรัพยากรในการจัดการที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถสร้างคุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ สามารถผลักดันภารกิจทั้งหลายของ องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการจัดการของผู้บริหาร ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คน จึงเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็น ปัจจัยในการกำหนดโอกาส การเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร ก็สร้างปัญหา เกิดขึ้นหลายลักษณะให้แก่ องค์กรเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นทั้งในลักษณะที่เกิดจากระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และการขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการจัดการเหล่านั้น จะยังไม่สอดคล้องกับความสำเร็จหรือเป้าหมายขององค์กร (ซัชชัย พันธุ์เกตุ อ้างถึงใน ฟ้าวีกร อินหลวง, 2561) ดังนั้นการจัดการ ทุนมนุษย์ (HRM : Human Resource Management) จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องทำการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทัศนคติที่ดี เพื่อจะได้เป้าหมายเดียวกัน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคม และประเทศชาติการพัฒนาทุน มนุษย์ มีวิธีการและหลักสูตรมากมายหลักสูตรโดยเฉพาะการเล่นเกมส์เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้รู้จักการทำงานเป็นทีม ให้รู้จัก การสร้างทีม แต่ทั้งนี้จำเป็นที่จะต้องพัฒนาด้าน (Self Development) ให้พร้อมเสียก่อน เมื่อตนเองพร้อมแล้วทุกอย่างก็จะ เป็นไปได้ดีโดยเฉพาะทีมหรือกลุ่ม การจัดการทุนมนุษย์เป็นการใช้ทุนมนุษย์เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (Mondy & Noe, 1996) ทุนมนุษย์ (Human Resource) คือ การจัดการบุคลากรในองค์กร โดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรี ความ เป็นคน และต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม (Keith D,1985)

องค์กรภาครัฐมีทั้งที่เป็นหน่วยงานประเภทกระทรวง ทบวง กรม และ หน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจและอาจมีหลากหลาย ขนาดแตกต่างกัน แม้ส่วนใหญ่จะมีขนาดองค์กรใหญ่โตตามกาลเวลาและอายุขององค์กร เพราะบุคลากรในภาครัฐมักทำงาน ผูกพันอยู่กับองค์กรเดิมเป็นเวลายาวนาน ในขณะที่องค์กรต้องมีการนำคนรุ่นใหม่จากภายนอกเข้ามาเสริมเป็นระยะ เพื่อทดแทน บุคลากรเดิมที่เกษียณหรือให้มีส่วนผสมขององค์กรที่เอื้อตาม กาลเวลาที่เปลี่ยนไป องค์กรภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นกระทรวง ทบวง

โคก 3) อำเภอลาดหลุมแก้ว 4) อำเภอลองหลวง 5) อำเภอลำลูกกา 6) อำเภอธัญบุรี 7) อำเภอหนองเสือ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับสลาก เลือกพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอำเภอละ 1 ตำบล ดังนี้

- | | |
|-----------------------|---|
| 1) อำเภอเมืองปทุมธานี | มีทั้งสิ้น 14 ตำบล จับสลากได้ผลลัพธ์ คือ ตำบลบางกะดี |
| 2) อำเภอสามโคก | มีทั้งสิ้น 11 ตำบล จับสลากได้ผลลัพธ์ คือ ตำบลคลองหนึ่ง (ท่าโหล่ง) |
| 3) อำเภอลาดหลุมแก้ว | มีทั้งสิ้น 7 ตำบล จับสลากได้ผลลัพธ์ คือ ตำบลบึงอีไถ |
| 4) อำเภอลองหลวง | มีทั้งสิ้น 7 ตำบล จับสลากได้ผลลัพธ์ คือ ตำบลหนองสามวัง |
| 5) อำเภอลำลูกกา | มีทั้งสิ้น 7 ตำบล จับสลากได้ผลลัพธ์ คือ ตำบลบ่อเงิน |
| 6) อำเภอธัญบุรี | มีทั้งสิ้น 6 ตำบล จับสลากได้ผลลัพธ์ คือ ตำบลบึงคำพร้อย |
| 7) อำเภอหนองเสือ | มีทั้งสิ้น 7 ตำบล จับสลากได้ผลลัพธ์ คือ ตำบลบางเตย |

โดยทำการเฉลี่ยเก็บข้อมูลตำบลละ 55 คน ดังนั้น รวมทั้งหมดจะได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก คือ 1) ด้านการแข่งขันขององค์กร 2) ด้านการบริหารภายในองค์กร 3) ด้านความสามารถของคนในองค์กร 4) ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร 5) ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร 6) การบริหารงานของผู้นำองค์กร จำนวน 30 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบตามความรู้สึก และความเชื่อเชิงประมาณค่า ตั้งแต่ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เมื่อรวบรวมข้อมูลและหาค่าเฉลี่ยแล้ว จะใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นจากค่าพิสัย (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2549) โดยได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และรับคำแนะนำการปรับปรุงแก้ไขคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า ค่า IOC ทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดใกล้เคียงกับจังหวัดปทุมธานีและมีคุณลักษณะประชากรที่มีความคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.705

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยลงพื้นที่โดยกระจายการเก็บรวบรวมข้อมูลที่บริเวณพื้นที่ในเขตจังหวัดปทุมธานีทั้ง 7 อำเภอ อำเภอละ 1 ตำบล ทำการเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างอำเภอละ 55 คน ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ข้อมูลสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน จำนวน 385 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบาย คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับของค่าเฉลี่ย วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติอ้างอิงในการ

ทดสอบความแตกต่างและความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย คือ t-test และ F-test และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่จะทำการทดสอบด้วยวิธี LSD

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ความถี่ ร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
หญิง	200	51.95
ชาย	185	48.05
รวม	385	100.00
2.อายุ		
21-30 ปี	37	9.61
31-40 ปี	156	40.52
41-50 ปี	135	35.06
51-60 ปี	48	12.47
ตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป	9	2.34
รวม	385	100.00
3.รายได้		
น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	51	13.25
5,000-10,000 บาทต่อเดือน	114	29.61
10,001-15,000 บาทต่อเดือน	163	42.34
มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน	57	14.81
รวม	385	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	280	72.73
ปริญญาตรี	91	23.64
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.64
รวม	385	100.00
5. อาชีพ		
พนักงานบริษัทเอกชน	150	38.96
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	86	22.34
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	63	16.36
รับจ้างทั่วไป	48	12.47
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	38	9.87
รวม	385	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
6. สถานภาพ		
โสด	229	59.48
สมรส	136	35.32
หย่าร้าง	20	5.19
รวม	385	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 51.95 เพศชาย จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 48.05 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 35.06 น้อยที่สุด คือประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 42.34 รองลงมา มีรายได้ 5,000-10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 น้อยที่สุดคือมีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 ระดับการศึกษา ประชาชนมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 น้อยที่สุดระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 อาชีพของประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 38.96 รองลงมา ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.34 น้อยที่สุดอาชีพพ่อบ้าน/แม่บ้าน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.87 ประชาชนส่วนใหญ่มีสถานภาพการโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 59.48 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.32 น้อยที่สุดสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19 ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านการบริหารภายในองค์กร	3.72	0.380	มาก
ด้านการแข่งขันขององค์กร	3.65	0.542	มาก
ด้านความสามารถของคนในองค์กร	3.58	0.327	มาก
ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร	3.74	0.636	มาก
ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร	3.49	0.334	มาก
ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร	3.55	0.451	มาก
รวม	3.62	0.348	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.= 0.348) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในระดับมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.636) รองลงมาคือ ด้านการบริหารภายในองค์กร ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.380) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร ($\bar{X}=3.49$ S.D.=0.334)

ตาราง 3 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การบริหารทุนมนุษย์	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	รายได้	ระดับการศึกษา	อาชีพ	สถานภาพสมรส
ด้านการบริหารภายในองค์กร	t = 0.412 (P-value = .680)	F = 2.209 (P-value= .087)	F = 8.658** (P-value = 0.00)	F = 3.094* (P-value = .046)	F = .646 (P-value= .630)	F = 13.893** (P-value=.000)
ด้านการแข่งขันขององค์กร	t = 0.151 (P-value = .880)	F = 1.162 (P-value= .324)	F = 2.856* (P-value = .037)	F = 1.870 (P-value = .155)	F = .370 (P-value = .830)	F = 12.082** (P-value=.000)
ด้านความสามารถของคนในองค์กร	t = 0.665 (P-value = .506)	F = 3.650* (P-value= .013)	F = 8.228** (P-value = .000)	F = 2.819 (P-value = .061)	F = .951 (P-value= .435)	F = 27.710** (P-value=.000)
ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร	t = 0.274 (P-value = .784)	F = 3.598* (P-value=.014*)	F = 8.773* (P-value = .000)	F = 3.487* (P-value= .032)	F = .832 (P-value= .506)	F = 14.410** (P-value=.000)
ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร	t = 1.758 (P-value = .079)	F = 0.153 (P-value= .928)	F = .663 (P-value = .575)	F = .647 (P-value= .524)	F = .673 (P-value= .611)	F = 4.280* (P-value=.015)
ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร	t = 0.177 (P-value = .860)	F = 3.174* (P-value= .024)	F = 6.185** (P-value = .000)	F = 3.302* (P-value= .042)	F = 1.064 (P-value= .374)	F = 19.237 (P-value=.000)
ภาพรวม	t = 0.112 (P-value = .911)	F = 3.021* (P-value= .030)	F = 6.110** (P-value = .000)	F = 3.328* (P-value= .037)	F = .328 (P-value= .859)	F = 21.261** (P-value=.000)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร และด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน

ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านการบริหารภายในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร และด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านการบริหารภายในองค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร และด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 รายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 มีสถานภาพการโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5

2. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุดทั้ง 6 ด้าน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน อาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านการทำงานของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กรด้านการบริหารงานขององค์กร และด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร ซึ่งอาจเป็นเพราะการบริหารการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมให้บรรลุผล ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล นั่นก็เนื่องมาจาก บุคลากรทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุนต่าง ๆ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ที่แต่ละคนได้เรียนรู้ สร้าง และสั่งสมมาซึ่งนำมาสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์กรให้เจริญเติบโตซึ่งเป็นสาเหตุประชาชนมองว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแห่งนี้มีการบริหารทุนมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุดส่งผลทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างดี มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาราตร อมรเวทีและคณะ (2561) เรื่องการ

จัดการทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการพัฒนาทักษะนั้นส่วนใหญ่ได้มีการจัดกิจกรรมเสริมทักษะการทำงานให้แก่ข้าราชการ พนักงานลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และในด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีกระบวนการอย่างชัดเจนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการโดยการเข้าศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งขึ้นไป การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่วข้องกับการปฏิบัติราชการ ศึกษาในงานในพันธกิจที่ตนเองรับผิดชอบโดยตรง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ พานสุวรรณและวิษุกร นาคธน (2563) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถีนีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้ม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านการทำงานของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กรด้านการบริหารงานขององค์กร และด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธมลวรรณ พงษ์สถิตย์ (2557) เรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานภายในองค์กร ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร

ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร และด้านการบริหารงานผู้นำองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะช่วงอายุของประชาชนที่มาติดต่อรับบริการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่จะเป็นวัยกลางคนมากกว่าวัยรุ่นจึงทำให้ความรู้สึกของการได้รับบริการ ได้รับความช่วยเหลือนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่งความแตกต่างนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท ศิริพันธุ์ (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและเพื่อ เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานเทศบาลเมือง พะเยา ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุ ที่แตกต่างกันของผู้มาใช้บริการต่อความพึงพอใจ ให้บริการ ในภาพรวมแตกต่างกัน

ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวม ในด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร ด้านการบริหารภายในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่มีระดับรายได้สูงมีความคาดหวังที่จะได้รับบริการ ได้รับการแก้ปัญหา ตอบสนองความต้องการ การจัดทำบริการสาธารณะ ตลอดจนการบริหารจัดการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในระดับที่สูงกว่าประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ พานสุวรรณ (2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการแข่งขันขององค์กรแตกต่างกัน

ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวม ในด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร และด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะประชาชนที่มีการศึกษาที่สูงกว่า มีการเรียนรู้ มีความรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่าเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ประชาชนที่มีการศึกษาที่สูงกว่านั้นต้องการการบริการที่มีคุณภาพ ต้องการให้ผู้บริหาร บุคลากร หรือผู้ให้บริการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีนั้นเป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ พานสุวรรณ (2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการแข่งขันขององค์กรแตกต่างกัน

ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวม ในด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านการบริหารภายในองค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร และด้านการบริหารงานของผู้บังคับการแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีสมาชิกในครอบครัวมากกว่าประชาชนที่มีสถานะโสด จึงอาจทำให้มีความคาดหวังต่อการให้บริการในทุกด้าน ทุกระดับตอบสนองได้กับความต้องการของสมาชิกในครอบครัวที่มีความหลากหลาย จึงทำให้บุคลากรต้องมีความพร้อมในการนำเสนอบริการสาธารณะให้กับประชาชนที่มีความหลากหลายเหล่านั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ พานสุวรรณ (2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าประชาชนที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันต่างมีความคิดเห็นการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการทำงานของคนในองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการทุนมนุษย์ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร เช่นการเพิ่มการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมในทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละแผนก/ด้าน เพื่อการบริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น
2. จากผลการวิจัยพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร มีระดับคะแนนอยู่ในอันดับที่ 6 ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะประเด็น ความรู้ความสามารถในการบริหารให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพถึงการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร เพื่อลงรายละเอียดว่าในแต่ละหน่วยงานควรส่งเสริมในเรื่องใด ประเด็นใด จึงจะทำให้การบริหารทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบตามขนาดหรือประเภทของหน่วยงาน เช่น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล หรือเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อหาแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ที่เหมาะสมและส่งเสริมกับขนาดหรือประเภทองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กัมปนาท ศิริพันธุ์. (2550) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักงานเทศบาลเมืองพะเยา. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฟ้าวิกร อินลง. (2561). การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่ ยุคเจนเนอเรชั่น วาย ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 12 (ฉบับพิเศษ).43-55.
https://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/12-Special/Journal12_Special_4.pdf
- ดนัย ผ่องแผ้วและคณะ. (2564). ทุนมนุษย์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*. 6 (5).289-302. <http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/sisaket02/6327952001.pdf>.
- ธมลวรรณ พงษ์สถิตย์. (2557). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. อยุธยา: มหาวิทยาราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2549). สถิติวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: โรงพิมพ์พีเอส. พรินท์.

ภาราตร อมรเวทีและคณะ. (2561). รูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์. *วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2),104-115,(ฉบับพิเศษ). <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/245690/166213>.

อภิชาติ พานสุวรรณ. (2561). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อภิชาติ พานสุวรรณและวิชุกร นาคน. (2563). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรณศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคม*.8(2), 127-143.<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/husoarujournal/article/view/256718>

Krejcie, R. V. & Morgan. D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3). , 607-610.

Mondy, R. W. & Noe, R. M. (1996). *Human Resources Management*. New York: Prentice Hall Werther.

Keith D. (1985). *Personal Management and Human Resources*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.